

DOCUMENT DE POSICIÓ DEL COMB SOBRE L' ASSETJAMENT EN EL LLOC DE TREBALL

L'assetjament moral en el lloc de treball o assetjament laboral és el terme adient per designar el que en el món anglosaxó es coneix com a *mobbing* o *bullying*. Segurament no hi ha encara prou consciència de la seva existència en l'àmbit sanitari, tot i que es tracta, segons el codi penal, d'un delictes que comporta una sanció penal.

L'assetjament laboral implica una activitat d'agressió fonamentalment psicològica, sostinguda en el temps, que busca l'humiliació de la víctima amb la pretensió de destruir la seva autoestima i que abandoni la feina. Generalment es produeix d'un superior a un subordinat, però també es dona entre companys.

Les víctimes de l'assetjament poden acabar amb danys psicològics i morals, tenen menor rendiment laboral i més absentisme laboral. A més dels danys a les víctimes, els casos d'assetjament laboral en les institucions sanitàries comporten perjudicis als companys de les víctimes i al prestigi i credibilitat de la institució.

L'assetjament laboral es pot considerar el grau més extrem de conflicte interpersonal i es produeix quan no s'ha sabut o no s'han pogut prevenir o neutralitzar aquests conflictes. Factors de risc laboral psicosocial, com l'entorn de treball molt competitiu i exigent, una gestió autoritària, la manca d'informació o la incertesa sobre possibles canvis en l'organització, i també un estil cultural de l'organització que mostri formes de comandament disciplinari, intolerant i discriminatori poden afavorir les situacions d'assetjament.

Les corporacions professionals no poden estar d'esquena a aquest fenomen, i s'haurien de manifestar en contra d'aquestes agressions amb un posicionament públic.

En aquest sentit la junta de govern del COMB manifesta que

1. L'assetjament laboral d'un professional sanitari, sigui o no metge, per part d'un metge o d'un altre professional, és una actuació intolerable des del punt de vista ètic i laboral, i mereixedora de sanció des del punt de vista legal i deontològic.
2. S'esforçarà per difondre els criteris que ajudin a identificar aquest problema a través dels sistemes de comunicació de que disposa el Col·legi, com són la seva pàgina web, el servei d'Informació Col·legial, i els Quaderns de la Bona Praxis, per promoure una bona cultura a les institucions i per facilitar als metges el seu reconeixement i els mecanismes que els ajudin a protegir-se d'aquesta agressió.

3. Es compromet a vetllar perquè es compleixin les següents mesures orientades a la prevenció de l'assetjament laboral en els centres sanitaris:
 - a) que els responsables de l'organització (Direcció i Gerència) expressin el seu rebuig a l'assetjament laboral, la seva voluntat d'aplicar mesures que facilitin la bona harmonia entre els treballadors i la seva disposició per intervenir amb precocitat i habilitat en aquelles situacions que poden generar conflictes interpersonals,
 - b) que a cada centre hi hagi una comissió per a la resolució de conflictes, depenent del Departament de Recursos Humans,
 - c) que tots tinguin una política orientada a minimitzar els riscos laborals psicosocials i mesures de vigilància de la salut dels seus empleats,
 - d) que la seva política de contractació dels càrrecs de comandament tingui en compte les habilitats en lideratge dels candidats i inclogui sistemes d'avaluació periòdica dels resultats de la seva gestió.
4. Vetllarà perquè tots els centres sanitaris tinguin un protocol d'actuació per intervenir quan un treballador sanitari demani ajuda perquè es creu objecte d'assetjament.
5. Disposarà d'un equip d'experts en el tema de l'assetjament laboral que inclogui, com a mínim, un jurista, un psicòleg i un metge especialista en prevenció de riscos laborals, als quals la Junta de Govern pugui consultar quan es produeixi algun conflicte que no es resolgui en la pròpia institució.
6. Tractarà d'ajudar en la cerca de feina als metges que l'hagin perdut per culpa d'un assetjament laboral i de que rebin ajut psicològic als que l'hagin patit.
7. Sol·licitarà a la Comissió de Deontologia del propi Col·legi que iniciï un procés de reflexió sobre aquesta problemàtica.

Barcelona 24 de juliol de 2012